

Saimaan ammattikorkeakoulu  
Hotelli- ja ravintola-ala Imatra  
Hotelli- ja ravintola-alan koulutus

Juho Rasimus & Eetu Virtanen

## **Syrjintä työelämässä hotelli- ja matkailualalla**

Opinnäytetyö 2017

## Tiivistelmä

Juho Rasimus & Eetu Virtanen

Syrjintä työelämässä hotelli- ja matkailualalla, 40 sivua, 1 liite

Saimaan ammattikorkeakoulu

Hotelli- ja ravintola-ala Imatra

Hotelli- ja ravintola-alan koulutus

Opinnäytetyö 2017

Ohjaaja: lehtori Heli Korpinen, Saimaan ammattikorkeakoulu

Opinnäytetyössä tutkittiin syrjintää hotelli- ja matkailualan työelämässä. Tutkimuksella haluttiin selvittää syrjinnän laajuutta, sen muotoja sekä ongelman vakavuutta. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä olivat seuraavat: kuinka yleistä syrjintä on tällä alalla, kuinka monimuotoista syrjintä on, kuinka vakavaa syrjintä on, sekä kuinka syrjintä vaikuttaa ihmisten työkykyyn ja elämään työn ulkopuolella?

Tutkimuksen teoreettisena pohjana käytettiin lähteitä aihetta käsittelevästä kirjallisuudesta sekä verkkolähteistä. Tutkimusmenetelmäksi valikoitui määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus, joka toteutettiin verkkokyselynä. Kyselyä jaettiin yhteistyökumppanin sosiaalisen median kanavissa. Opinnäytetyön johtopäätökset osi-  
ossa pohditaan suljettujen kysymyksien vastauksia sekä avataan hienovaraisesti avoimien kysymyksien vastauksia.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että jotkut alalla työskentelevät kokevat syrjintää jopa päivittäin, vastausten analysoinnin perusteella hajonta tämän osalta on kuitenkin suurta. Tulokset myös tuovat esiin syrjinnän eri muodot, ihmisten kokemukset syrjinnästä, sekä sen vaikutukset ihmisen työhyvinvointiin ja hyvinvointiin työn ulkopuolella. Avoimien kysymyksien analysointi myös osoitti, että myös vastaajat, jotka eivät itse koe syrjintää työelämässä näkevät työelämässä tapahtuvan syrjinnän silti ongelmana.

Asiasanat: kyselytutkimus, syrjintä, työhyvinvointi, verkkokysely

## **Abstract**

Juho Rasimus & Eetu Virtanen

Discrimination in the Working Life of Hospitality and Tourism Industries, 40

Pages, 1 Appendix

Saimaa University of Applied Sciences

Faculty of Tourism and Hospitality, Imatra

Degree Programme in Tourism and Hospitality Management

Bachelor's Thesis 2017

Instructor: Ms. Heli Korpinen senior Lecturer, Saimaa University of Applied Sciences

The purpose of this bachelor's thesis was to research discrimination in the working life of hospitality and tourism industries. The aim of this study was to research the magnitude of discrimination, the backgrounds for why it is happening and the severity of this phenomenon.

The theoretical background used for this study included sources from literature covering discrimination in its many forms alongside with internet sources. The method used for this research was quantitative research which was carried out as an internet survey. The survey was shared in the social media channels of our cooperation partner. In the conclusion part of this thesis the results are contemplated and the open questions of the survey are opened discreetly.

The results of the research prove that some people suffer from discrimination in this industry, the research has also proved, that a problem exists. Many people see it as a problem. The results also show the many forms of discrimination, the experiences of people and the impact it has on the wellbeing of people in and outside of work. Further analyzation of the open questions also shows that people who are not being discriminated themselves, still see it as a problem in working life.

Keywords:, discrimination, internet query, job wellbeing, survey

## Sisällys

1	Johdanto .....	5
1.1	Tutkimuksen tavoitteet .....	7
1.2	Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen rajaus .....	8
1.3	Yhteistyökumppanien esittely .....	9
2	Syrjintä ja sen eri muodot .....	10
2.1	Sukupuoleen kohdistuva syrjintä .....	11
2.2	Ikään kohdistuva syrjintä .....	12
2.3	Etniseen taustaan kohdistuva syrjintä .....	12
2.4	Seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuva syrjintä .....	13
2.5	Uskonnolliseen vakaumukseen kohdistuva syrjintä .....	13
2.6	Fyysiseen tai henkiseen ominaisuuteen kohdistuva syrjintä .....	14
2.7	Muut syrjinnän muodot .....	14
3	Tutkimuksen toteuttaminen .....	15
3.1	Tutkimusmenetelmä .....	15
3.2	Tiedonhankinta .....	16
4	Tulokset .....	17
4.1	Syrjinnän yleisyys työelämässä .....	17
4.2	Ikä- ja sukupuolijakauma .....	18
4.3	Syrjinnän muodot .....	20
4.4	Syrjinnän yleisyys .....	22
4.5	Syrjinnän vakavuus .....	23
4.6	Syrjinnän vaikutus työkykyyn .....	24
4.7	Syrjinnän aiheuttamat haitat työelämän ulkopuolella .....	25
5	Johtopäätökset ja yhteenveto .....	27
5.1	Tutkimuksen arviointi .....	29
5.2	Mahdollisuudet jatkotutkimukselle .....	31
	Kuviot .....	32
	Lähteet .....	33

## Liitteet

Liite 1 Kyselylomake

# 1 Johdanto

Syrjintä ja sen yleisyys ilmiönä työelämässä on vakava asia, joka ei mielestämme saa riittävästi näkyvyyttä. Tästä heräsi mielenkiinto tutkia asiaa tarkemmin ja kerätä tietoa aiheesta tutkimusta varten.

*Syrjintä on Suomen lain mukaan sen eri muodoissa kielletty esimerkiksi laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sekä laissa yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaannapannosta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014).*

Syrjinnällä on suomalaisessa työelämässä pitkä historia, sen muodonmuutos on kestänyt väestönkehityksen mukana, kun ihmiset ovat muuttuneet, ovat myös syrjintä ja sen muodot kehittyneet mukana. Työssä näkyvä syrjintä ja eriarvoisuus ovat olleet paperilla jo vuosikymmeniä, tärkeimpinä esimerkkeinä mainittakoon vuosikymmeniä jatkunut sukupuolien välinen eriarvoisuus ja maahanmuuttajiin tai etnisiin vähemmistöihin kohdistuva syrjintä. (Muurinen 2011.)

Ihminen, joka nauttii työstään, ansaitsee työrauhan ja tasapainoisen työympäristön, ja tästä syystä valitsemme aiheeksemme syrjinnän hotelli- ja matkailualan työelämässä. Tutkimuskohteemme on työelämässä ajankohtainen aina, sillä syrjinnän monet muodot tulevat ilmi joko suoraan henkilöltä toiselle tai pahimmassa tapauksessa koko työyhteisön kautta epäsuoraan.

Monissa syrjintään tai työpaikkakiusaamiseen liittyvissä tapauksissa päädytään tilanteeseen, jossa ongelma työyhteisön sisällä ei todellisuudessa häviä. Monilla työpaikoilla asiaa ei välttämättä osata käsitellä oikein tai työntekijä ei tiedä, kenen puoleen tilanteessa tulisi kääntyä. Tästä syystä asenne työpaikkakiusaamista ja syrjintää kohtaan voi olla sellainen, että mikäli asiasta vaietaan, ei ongelmaa ehkä olekaan. Tilanne, jossa kiusaaja tai syrjijä on esimies tai ylemmässä asemassa työpaikalla toimiva henkilö, johtaa usein vaikenemiseen, esimerkiksi potkujen, koston tai tilanteen pahenemisen pelossa. (Lindholm 2008.)

Suomalaisessa työyhteisössä on aina esiintynyt eriarvoisuutta, jota on vuosikymmenien ajan pyritty systemaattisesti poistamaan eri tavoin. Syrjintää vastaan on säädetty lakeja, joita päivitetään nykyaikaan väestön kehittyessä. Esimerkiksi laki yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaannapannosta on vuosien kulu-

essa pyritty pitämään ajan tasalla päivittämällä sitä sellaiseksi, että se vastaa nykypäivää ja kehittynyttä yhteiskuntaa (Finlex 2014). Myös eri ammattiliitot ovat pyrkineet vähentämään syrjintää ja sen esiintymistä sijoittamalla luottamusmiehiä työpaikoille.

Syrjintään vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi työyhteisöön kuulumisen pituus, ammattitaito tai sen puute, sukupuoli tai seksuaalinen suuntautuminen. Vaikka suomalainen työntekijä on lain ja ammattiyhdistysten sisällä suojattu syrjinnältä, on tilanne tosiasiaa monesti toinen. Syrjintää esiintyy usein jo työntekijää töihin valitessa, ja karkeana esimerkkinä mainittakoon, että ”perheenperustamisikäinen” nainen jää usein valitsematta työtehtävään, mikäli toinen hakija on mies.

Usein syrjintä nähdään pienempänä ongelmana, kuin se todellisuudessa on, eikä työpaikalla osata puuttua asiaan tilanteen vaatimalla tavalla. Esimerkiksi tietynlainen hierarkia eri tehtävissä toimivien ihmisten välillä on selvästi läsnä suomalaisessa työyhteisöissä, ja on selvästi huomattavaa, että mitä korkeammalla hierarkiassa olet, sen parempaa kohtelua saat osaksesi. (Ahtela et al. 2006, 20.)

Kirjallisuus, jonka pohjalta aloimme tutkimaan aihetta tarkemmin, paljastaa ongelman monimuotoisuuden. Syrjinnän syynä voi olla esimerkiksi ikä, sukupuoli, etninen tausta, kateus, seksuaalinen suuntautuminen, uskonnollinen vakaumus tai vaikkapa työkokemus tai sen puute. Myös monet ulkonäköön perustuvat fyysiset ominaisuudet nousevat esille valitettavan usein. (Ahtela et al. 2006, 196.)

Opinnäytetyön aihepiiriksi rajataan syrjintä hotelli- ja matkailualan työelämässä. Aihe on tärkeä, sillä monelle työssäkäyvälle ihmiselle työelämässä tapahtuva syrjintä ja alemmuuden tai eriarvoisuuden osoittaminen on osana arkea joka päivä. Koemme tärkeäksi selvittää, kuinka suuri ongelma tämä todellisuudessa on, ja kuinka moni kokee tulevansa syrjityksi työelämässä. Lähdemme tutkimaan aihetta siksi, että aihe nousee esille joka vuosi monta kertaa eri medioissa, omassa elämässä sekä tuntemiemme ihmisten elämässä.

Tarkoituksemme on tutkia syrjintää laajemmin, eikä pelkästään rasismien osalta. Esimerkiksi sukupuoleen tai ikään kohdistuvaa syrjintä tulee esille tutkimuksesamme, sillä koemme, että syrjintä terminä kattaa paljon enemmän kuin henkilön etnisen taustan.

Tutkimuksemme laajuuden huomioon ottaen otamme yhteyttä Palvelualojen Ammattiliitto PAM ry:een, jotta tutkimuksemme saa riittävästi näkyvyyttä. Yhteistyö PAM ry:n kanssa lisää myös tutkimuksen painoarvoa ja tuo ongelman sekä tutkimuksemme näkyville. Yhteistyö mahdollistaa myös laajemman tutkimuksen syrjimisestä eri muodoista sekä aiheen syvemmän käsittelemisen. Lisäksi pääsemme tällä tavalla tutkimaan ja kartoittamaan, kuinka yleistä ja laajalle levinnyttä tällainen käytös työelämässä todellisuudessa on.

Sivuutamme opinnäytetyömme aihepiiriin osalta myös työpaikkakiusaamista, sillä monesti syrjinnäksi koettu käytös voi olla myös kiusaamista erilaisuuden varjolla. Työpaikkakiusaamista on ollut niin kauan kuin on ollut työpaikkoja (Tasala 1997, 160). On valitettava tosiasia, että moni ihminen nauttii työstään ja pitää työpäikastaan, mutta harkitsee työpaikan vaihtamista työyhteisön tai kokemansa itseensä kohdistuneen kohtelun takia.

## **1.1 Tutkimuksen tavoitteet**

Opinnäytetyön keskeiset tavoitteet ovat työpaikalla tapahtuvan syrjinnän kartoittaminen: kuinka yleistä se on, kuinka moni ihminen kokee syrjintää ja mistä syistä syrjintä johtuu. Tärkein tavoite on kerätä tietoa matkailu- ja majoitusalailla työskenteleviltä ihmisiltä heidän kokemastaan syrjinnästä työelämässä. Vastausten pohjalta pystymme analysoimaan ongelman suuruutta ja yleisyyttä sekä selvittämään erilaisia syitä syrjinnälle. Lähdekirjallisuuden pohjalta pystymme tutkimaan erilaisia motiiveja ja taustoja syrjinnälle. Kyselyn vastausten ja lähdekirjallisuuden perusteella pyrimme tutkimaan ongelmaa kokonaisvaltaisesti ja tuottamaan laajasti aihetta käsittelevän opinnäytetyön.

Opinnäytetyön tavoitteena on myös nostaa tämä tärkeä ja moniin vaikuttava epämiellyttävä aihe esille, jotta ongelmaan löytyisi jonkinlainen ratkaisu työpaikoilla. Odotuksemme tutkimuksen konkreettisesta hyödystä työpaikoilla on aiheuttaa keskustelua, ja mahdollisesti löytää valmiista opinnäytetyöstä ratkaisuja edellä mainittuihin ongelmiin.

Pääsemme tavoitteisiimme, eli tuottamaan kattavan ja laajan aihetta käsittelevän opinnäytetyön, tutustumalla lähdekirjallisuuteen, hankkimalla oikeat yhteistyökumppanit, PAM ja SurveyPal sekä konsultoimalla ohjaavaa opettajaamme, joka

antaa meille vinkkejä ja neuvoja hyvän opinnäytetyön tuottamisessa. Lisäksi onnistumisen eli tavoitteisiin pääsyn kannalta olennaista on aikataulun laatiminen ja sen noudattaminen sekä varasuunnitelmien teko, mikäli kaikki ei menekään suunnitelmien mukaisesti. Laadimme opinnäytetyösuunnitelmaamme varten varsin yksityiskohtaisen aikataulutuksen, jota pyrimme noudattamaan.

## **1.2 Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen rajaus**

Työn pääasiallisena sisältönä käsittelemme syrjintää sen eri muodoissa. Tutkimuskysymyksinä käymme läpi syrjintää sekä sen syitä ja seurauksia. Tutkimuskysymykset, joihin tutkimuksella pyrimme vastaamaan, ovat seuraavat: kuinka yleistä, monimuotoista ja vakavaa syrjintä on tällä alalla, sekä kuinka syrjintä vaikuttaa ihmisten työkykyyn ja elämään työn ulkopuolella? Pyrimme vastaamaan tutkimuksellamme kysymyksiin kattavasti ja asiantuntevasti.

Eriarvoisuus on suomalaisessa työyhteisössä valitettavan yleistä, ja koemme tarpeelliseksi tutkia aihetta syvemmin, tästä syystä myös tutkimuskysymyksemme on laajempi. Haluamme luoda ongelmasta laajemman kokonaiskuvan, jotta voimme tutkimuksellamme mahdollisuuksien mukaan jopa vaikuttaa ongelmaan tai ainakin tuoda sen esille.

Sivuaamme myös pieneltä osalta työpaikkakiusaamista, sillä syrjintä on joko kokonaan tai osittain työpaikkakiusaamista. Toteutamme tutkimuksen ihmisten kokemasta syrjinnästä ja sen monimuotoisuudesta. Tutkimuskohteenamme ovat aikuiset työssäkäyvät ihmiset sekä heidän kokemuksensa sekä kokemusten vaikutus työntekoon, työmotivaation ja yleiseen hyvinvointiin.

Perehdymme laaja-alaisesti aihetta käsittelevään kirjallisuuteen sekä aihetta käsitteleviin verkkolähteisiin, jotta pystymme tuottamaan kattavan ja aihetta tarkasti käsittelevän tutkimuksen jonka tuloksena on hyödyllinen ja mielenkiintoinen opinnäytetyö. Kirjalähteiden osalta päädymme valitsemaan julkaisuja eri vuosilta. Vanhemmasta pohja-aineistosta etsimme tietoa kasvatuksellisista syistä ihmisten näkemyksiin siitä, miksi ihmiset kokevat erilaisuuden syynä toisten syrjimiseen omien näkemyksiensä pohjalta.



### 1.3 Yhteistyökumppanien esittely

Jotta pääsimme tavoitteeseemme, tarvitsemme yhteistyökumppaneita. Yksi näistä on Palvelualojen Ammattiliitto PAM ry, toinen on internet-kyselypalvelu Surveypal. Molemmista yhteistyökumppaneistamme löytyy kattava esittely raportistamme. Tarvitsemme Palvelualojen Ammattiliitto PAM ry:tä levittämään kyselyämme sosiaalisessa mediassa, jotta saamme näkyvyyttä ja uskottavuutta. Surveypalia tarvitsimme itse kyselyn tuottamisessa. Surveypal ilmoittaa automaattisesti vastaajien prosentuaalisen jakauman (esimerkiksi kuinka monta prosenttia vastaajista koki itseensä kohdistuneen syrjinnän erittäin vakavana, ja kuinka monta prosenttia taas vähemmän vakavana). Tämä auttaa suuresti vastausten analysoinnissa, joka on teoriaosuuden jälkeen opinnäytetyömme suurin ja tärkein osa.

Palvelualojen Ammattiliitto PAM ry on Suomen suurin ammattiliitto, johon kuuluu yli 231 000 jäsentä, joista 76 % on naisia ja 35 % alle 31-vuotiaita. Majoitus- ja ravitsemisalalla liittoon kuuluu noin 70 % alalla työskentelevistä.

Liitto on perustettu 28.11.2000. PAM neuvottelee palvelualojen työehtosopimukset, jonka lisäksi se pitää huolta jäsentensä työsuhdeturvasta, perustoimeentulosta ja edistää työntekijöiden tasa-arvoista asemaa työelämässä.

Palvelualojen Ammattiliitto kattaa alleen useita eri aloja, kuten esimerkiksi vähittäis- ja tukkukaupan, majoitus-, ravitsemis- ja vapaa-ajanpalvelualat, siivous- ja kiinteistöpalvelut, apteekit, parturi- ja kampaamoalan ja vartijat, yhteensä ammattiosastoja on 159. Kyseessä onkin juuri tästä syystä Suomen suurin ammattiliitto, jolla on paljon vaikutusvaltaa ja vastuuta.

PAMin alaisuudessa toimii useita eri valiokuntia, jotka pitävät huolta tietystä toimialasta ja toimivat liiton hallinnon apuna, valiokunnat ovat työsuojelu-, tasa-arvo-, sosiaali- ja nuorisovalioikunnat. (PAM 2014c.)

PAM jakaa jäsenkirjeitä sähköpostitse vähintään kuukausittain, ja alle 31-vuotiaat saavat jopa viikkotasolla sähköpostia erilaisiin PAM:in työkykyä ylläpitäviin tapahtumiin liittyen. Työhyvinvointi ja sen ylläpitäminen ovatkin eräitä keskeisimmistä asioista, joista PAM pitää erityisen tarkasti huolta. (PAM 2014b.)

Otamme tutkimustamme varten yhteyttä Palvelualojen Ammattiliitto PAM:iin, ja pyrimme saamaan aikaan yhteistyösopimuksen, sillä koemme, että Suomen suurimman ammattiliiton kanssa tehty yhteistyö antaa lisäarvoa ja uskottavuutta tutkimuksellemme. Myös levikin kannalta on tärkeää, että saamme yhteistyökumppaniksi juuri PAMin, sillä tutkimuksemme tukee osaltaan työhyvinvointia ja tasa-arvoa, jotka ovat ammattiliitolle tärkeitä asioita.

Toinen yhteistyökumppanimme on Surveypal Oy. Surveypal Oy on vuonna 2007 perustettu yritys, joka tuottaa IT-sovelluksia ja IT-ohjelmistoja. Opinnäytetyömme kyselyosuus toteutetaan yrityksen tuottamalla kyselyohjelmalla, joka kerää, rekisteröi ja laskelmoi vastauksia. Surveypal on palautteenhallinta-ohjelmisto (CEM) asiakaskokemusten mittaamiseen ja johtamiseen. Surveypal tarjoaa alan johtavat integraatiot Zendesk-, Salesforce ja ServiceNow-alustoihin, jolloin palautteet näkyvät suoraan CRM-järjestelmässä. Tämä mahdollistaa dialogin luomisen asiakkaiden kanssa eri kohtaamispaikoissa ja antaa mahdollisuuden reagoida palautteeseen välittömästi. Surveypal-ohjelman avulla voi luoda asiakaskokemuksesta kilpailuvaltin. (Surveypal 2017.)

## **2 Syrjintä ja sen eri muodot**

Syrjintää on monenlaista ja sitä esiintyy monissa eri muodoissa. Syrjintä voi käytännössä kohdistua lähes mihin vain eroavaisuuteen, kuten esimerkiksi fyysiseen ominaisuuteen, uskonnonlaiseen vakaumukseen tai vaikkapa ikään (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2015). On tärkeää kertoa syrjinnän yleisimmistä muodoista hiukan enemmän ja selventää, mitä asioita eri syrjinnän muotoihin kuuluu.

Syrjintä johtuu monimuotoisuudestaan huolimatta vain ja ainoastaan ihmisten kyvyttömyydestä sietää ja ottaa erilaisuus huomioon homogeenisessä ympäristössä. Suomalaisessa yhteiskunnassa on tapana lokeroida ihmiset tiettyihin ryhmiin ja asennoitua heitä kohtaan tietyllä tavalla. Yleistä tämä on etenkin vanhemmille ikäluokille, sillä moni vanhempaan ikäluokkaan kuuluva on kasvanut ympäristössä, jossa erilaisuus ei ole tullut esille samalla tavalla kuin nykypäivänä, esimerkiksi 90-luvulla avoin rasismi on ollut melko tavallista (Helsinki Times 2017). Monikulttuurisuus yhteiskunnassamme kasvaa määrällisesti koko ajan, ja erilaisuus muuttuu arkipäiväisemmäksi, sen mukana myös syrjintä vähenee ajan

myötä. Esimerkiksi kouluissa kerrotaan nykyisin erilaisista kulttuureista, niiden tavoista ja tavoista ottaa eri kulttuurit huomioon jokapäiväisessä toiminnassa.

*Silti aivan liian moni meistä tulee määritellyksi syntymämme mukaan, koh-  
talamme määräytyy liian todennäköisesti sukupuolestamme tai rodustamme;  
mahdollisuutemme rajautuvat liian usein sellaisiin faktoihin että ikämme,  
vammamme, seksuaalinen suuntautumisemme tai vaikka syvä uskonnollinen  
vakaumus tekee meistä vähempiarvoisia muiden silmissä. (Candle 2012, 74.)*

## **2.1 Sukupuoleen kohdistuva syrjintä**

Laissa miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta, pykälässä 8a, säädetään syrjin-  
näksi seksuaalisen ja muun sukupuoleen perustuvan häirinnän poistamisvel-  
voite, ja pykälässä 8d työnantajan vastatoimet. Näissä säädöksissä kielletään  
syrjivät teot (Ahtela et al. 2006, 63). Laki siis sanoo, että sukupuolisyrjintä on  
kiellettyä. Silti se on yleinen syrjinnän muoto, ja tästä joutuvat kärsimään erityi-  
sesti naiset. Usein syynä naisten kokemaan sukupuolisyrjintään on naisten mah-  
dollisuus tulla raskaaksi.

*Työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelusuhteen  
kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelusuhteen ehdoista päät-  
täessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun  
sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan. (Ahtela et al.  
2006, 102.)* Raskauteen perustuva syrjintä ja sen kielto on vahvistettu vuoden  
1992 lainmuutoksessa (Bruun & Kangasperko 1995, 93).

Vaikka sukupuolisyrjintä on nykypäivänäkin työelämässä melko yleinen ongelma,  
on hyvä ottaa huomioon ajan saatossa tapahtunut kehitys, joka on pääasiassa  
positiivista.

*Sen sijaan naisiin kohdistuva, sukupuoleen perustuva syrjintä on vähentynyt  
sekä nais- että miespalkansaajien mielestä viimeisen noin 15 vuoden aikana.  
Tällaista syrjintää oli havainnut työpaikallaan kuusi prosenttia palkansaajista  
vuonna 2013, kun vastaava luku vuonna 1997 oli yhdeksän prosenttia. Nykyisin  
havaitaan selvästi vähemmän myös perheellisyyteen ja raskauteen perustuvaa  
syrjintää (4 %) kuin vuonna 1997 (7 %). (Tilastokeskus 2013.)* Kuten tilastokes-  
kuksen keräämä tieto osoittaa, on tilanne sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän  
osalta parantunut huomattavasti.

Myös muun sukupuoliset voivat joutua sukupuolisyrynnän kohteeksi. Tämä on yleistynyt sukupuoli-identiteettien muuttuessa. Ihmiset muuttavat yhä enemmän sukupuoltaan tai identifioivat itsensä eri sukupuoleen kuuluvaksi, joka saattaa myös aiheuttaa sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää (Sosiaali- ja Terveysministeriö 2015).

## **2.2 Ikään kohdistuva syrjintä**

Ikään kohdistuva syrjintä ja sen kielto EU-direktiiveissä ja Suomen laissa kohdistuu kaiken ikäisiin, niin nuoriin kuin vanhoihin (Ahtela et al. 2006, 202). Esimerkiksi nuoret työntekijät joutuvat välillä kuulemaan ”pojittelua” tai ”tytöttelyä”, joka tekee pilkkaa työntekijän nuoresta iästä tai mahdollisesti kokemattomuudesta. Vanhat työntekijät voivat joutua esimerkiksi kuulemaan hitaudestaan tai muusta työkykyyn vaikuttavasta ominaisuudesta, tai vaikkapa joutua kuulemaan pilkkausta ”kehäraakiksi” tai muuksi vastaavaksi.

Ikäsyryntä tulee yleensä esille jo työhaastattelussa. Työnantaja voi esimerkiksi olla haluton palkkaamaan eläkeikää lähestyvää työntekijää, tai vaihtoehtoisesti jättää palkkamatta nuoren työnhakijan ikään viitaten. Yleisimpiä ikään kohdistuvia syrjintämuotoja ovat perheenperustamisikäisten ja varttuneempien työntekijöiden syrjintä. (Viitasalo 2015; Pietiläinen 2016.) Kummassakaan tapauksessa pätevyys tai työkyky ei yleensä ole syy sille, että hakijaa ei palkata.

## **2.3 Etniseen taustaan kohdistuva syrjintä**

Tämä lienee yksi yleisimmistä muodoista, joka tulee myös usein esille. Se kohdistuu esimerkiksi henkilön kansallisuuteen, ihonväriin tai maahanmuuttaja-taustaan. Perustuslain kuudennen pykälän toisessa momentissa kielletään syrjintä alkuperän perusteella, tarkemmin ilmaistuna rodun, etnisen alkuperän ja ihonvärin perusteella. Etninen alkuperä ja siihen kohdistuva syrjintä tarkoittaakin usein rodun tai ihonvärin perusteella tapahtuvaa syrjintää. Etniseen syrjintään voi kuulua myös tapakulttuuriin, ryhmän yhteiseen kieleen, yhteiseen uskontoon tai alueelliseen yhteenkuuluvuuteen, tästä esimerkkinä saamelaisiin kohdistuva syrjintä tai eriarvoinen suhtautuminen. (Ahtela et al. 2006, 190 - 191.) Etninen syrjintä johtuu yleensä ihmisen tavasta havainnoida asioita ja lokeroita ihmiset tietyllä tavalla. Tapaamme kategorisoida ihmisiä eri luokkiin, kuten esimerkiksi ”mustat”,

”homot”, ”aasialaiset”, tai ”kehitysvammaiset”. Tämä ei kuitenkaan oikeastaan kerro, millaisia ihmiset oikeasti ovat, millaisia elämäntapoja heillä on, tai miten he identifioivat itsensä. (Candle 2012, 40.)

Etnisen syrjinnän laajuudesta EU-maissa on toteutettu kysely, jossa tutkittiin ensimmäisen- ja toisen sukupolven maahanmuuttajien kokemaa syrjintää Euroopassa. Kyselyn perusteella maahanmuuttajat kokevat Suomessa enemmän syrjintää, kuin lähes missään muussa Euroopan maassa (Helsinki Times 2017).

#### **2.4 Seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuva syrjintä**

Seksuaalinen syrjintä kohdistuu usein homo- ja biseksuaaleihin, mutta voi kohdistua myös muihin vähemmistöpreferensseihin. Seksuaalisen vähemmistön edustajat voivat kokea ahdasmielisen, tai jopa homofobisen työympäristön syrjivänä ja ahdistavana.

Jos ihminen ei voi puhua asioistaan avoimesti vaan joutuu elämään niin sanotusti ”kaapissa”, voi se aiheuttaa tiettyä henkistä tukahtumista. Vaikka seksuaalinen suuntautuminen on jokaisen ihmisen yksityinen asia, voi se pahimmillaan aiheuttaa tilanteen, jossa sitä käytetään syynä syrjiä tai häiritä henkilöä työympäristössä. (Tilastokeskus 2013.)

#### **2.5 Uskonnolliseen vakaumukseen kohdistuva syrjintä**

Oikeus uskontoon ja vakaumukseen varmistetaan muun muassa perustuslaissa ja rikoslaissa olevilla syrjintäsäännöksillä sekä perustuslain säännöksellä oikeudesta uskontoon ja vakaumukseen pykälässä 11 (Ahtela et al. 2006, 197). Kaikkien uskontojen ja vakaumusten tulisi olla yhdenvertaisia, eikä niiden perusteella, tai niiden puutteesta saisi syrjiä ketään. Suomessa valtauskontona on evankelisluterilaisuus, joten esimerkiksi Islaminuskoiset voivat saada osakseen vieroksumista ja syrjintää. Uskonnolliseen vakaumukseen kohdistuva syrjintä nousee esille nykyisin esille useammin kuin ennen, tämä johtuu maahanmuuton kasvusta ja eri uskontokuntien edustajien lisääntyneestä määrästä.

Uskonnolliseen vakaumukseen liittyvä syrjintä kumpuaa suomalaisessa yhteiskunnassa pääasiassa kulttuurieroista, ja niiden näkyvistä eroista jokapäiväisessä toiminnassa, kuten esimerkiksi pukeutumisessa, ruokailuun liittyvissä tavoissa tai

rukoilussa. Erilaisuuden huomioiminen vieroksuvasti on yleisin syy uskonnolliseen vakaumukseen kohdistuvalle syrjinnälle. Erilaisuus nähdään ja sitä siedetään, mutta kyky ymmärtää sitä on rajoittunutta.

## **2.6 Fyysiseen tai henkiseen ominaisuuteen kohdistuva syrjintä**

Fyysiseen ominaisuuteen kohdistuvaa syrjintää esiintyy työelämässä valitettavan usein. Tähän voi syynä olla esimerkiksi poikkeava ulkonäkö, liikkumiskyky, sosiaalisessa kanssakäynnissä käytettävien kykyjen puute tai muu vastaava. Fyysiseen ominaisuuteen kohdistuva syrjintä voi johtua monista eri asioista, esimerkiksi ruumiinrakenteesta, ulkonäöstä tai ruumiinvammasta.

Kehitysvammaiset henkilöt ovat yhä kasvavissa määrin mukana työelämässä ja heille mahdollistetaan yhä paremmin kyky toimia osana yhteiskuntaa. He saattavat saada osakseen syrjintää työpaikoilla, ja tällaisissa tapauksissa syrjintä kohdistuu yleensä johonkin fyysiseen ominaisuuteen, tai esimerkiksi henkiseen poikkeavuuteen, kuten esimerkiksi Aspergerin oireyhtymä tai autismi. Suomen perustuslaki kieltää syrjinnän vammaisuuden perusteella. (Ahtela et al. 2006, 196.)

## **2.7 Muut syrjinnän muodot**

Muita syrjinnän muotoja ovat esimerkiksi palkkasyrjintä, joka usein rinnastetaan sukupuolisyryntään sukupuolten välisenä palkkasyrjintänä, sekä kateutena ilmentyvä syrjintä. Kateutta pidetään yleensä itsetunnon ongelmana, usein ihmisen persoonallisuus liittyy siihen, kuinka kateus tulee ilmi (Vesterinen 2013, 44). Kateus voi heikentää työmotivaatiota ja vaikuttaa negatiivisesti työilmapiiriin. Työpaikkakiusaaminen liittyy usein johonkin syrjinnän muotoon, emme lokeroi sitä erikseen yhdeksi muodoksi, sillä sen piirteisiin kuuluu usein piirteitä useammasta eri syrjinnän muodosta. Yleisin muun syrjinnän muoto työympäristössä on poikkeava tapa kohdella työntekijöitä, toinen pääsee tauolle, kuten esimerkiksi tupakkatauolle, kun toinen tekee töitä tauotta.

### **3 Tutkimuksen toteuttaminen**

Pääasiallisena tutkimusmenetelmänä käytimme internetpohjalle tuotettua kyselylomaketta SurveyPal - internetkyselyjärjestelmässä. Päädyimme tähän kyselypohjaan, sillä se tarjoaa yksinkertaisen käyttöympäristön sekä nopean ja helpon levityksen linkkiä jakamalla. Itse kysymykset ovat pääasiassa suljettuja ja melko rajattuja, jotta vastaaminen olisi yksinkertaista ja nopeaa. Avoimet kysymykset on liitetty osaksi suljettuja kysymyksiä, jotta vastaaja voi itsenäisesti valita, haluaako hän eritellä kokemuksiaan. Yksinkertainen lomakepohja takaa sen, että vastaaminen on riittävän nopeaa. Pyrimme sillä siihen, että mahdollisimman moni kyselyn nähneistä vastaisi siihen. Liite yksi (Liite 1) sisältää kyselylomakkeen Surveypal käyttöliittymän pohjalla.

Taustana käytimme useita kirjallisuuden lähteitä jotka käsittelevät tutkimuksemme aihetta, sen monimuotoisuutta sekä syitä tämänkaltaiseen käytökseen työelämässä. Kirjallisuus, jota käytimme pohjana tutkimukselle, on monimuotoista, ja sen sisältö tutkii aihetta esimiesten, johtajien, työntekijöiden ja jopa sosiaalipsykologian näkökulmasta. Kirjallisuudesta saimme teorian lisäksi tarvittavaa tietoa kvantitatiivisen tutkimuksen toteuttamiseen. Pääasiallinen tutkimuskohteemme ovat työntekijät, jotka ovat kokeneet tulleen syrjityksi työelämässä jonkin vaikuttavan tekijän kautta, on kyseessä sitten fyysinen ominaisuus tai esimerkiksi etninen tausta tai sukupuoli.

#### **3.1 Tutkimusmenetelmä**

Toteutimme tutkimuksen kvantitatiivisena, eli määrällisenä tutkimuksena. Tällä tavalla pystyimme kartoittamaan ongelman laajuutta ja sen monimuotoisuutta tarkemmin. Määrälliselle tutkimukselle tavanomaisesti käytimme tutkimuksen tekemiseen kyselylomaketta.

Tuotimme verkkopalvelu Surveypalin kautta kyselylomakkeen. Aloitimme tutkimuksen tuottamalla saatekirjeen, jonka lähetimme Palvelualojen Ammattiliitto PAM:ille Ry:lle sähköpostitse. Tiedustelimme yhteistyön mahdollisuutta saadaksemme tutkimukselle vaikuttavuutta ja näkyvyyttä. Valitsimme laajemman tutkimusalueen, sillä koimme, että saadaksemme riittävästi vastauksia analysointia

varten oli tavoitteenamme saada vastauksia 100 kappaletta. Näin saisimme riittävän ison otannan ja pystyisimme analysoimaan aihetta kattavasti.

Kvantitatiivinen, eli määrällinen tutkimus pyrkii selvittämään tutkittavan aiheen olemassa olevan tilanteen. Määrällisen tutkimuksen onnistumiseksi, on tärkeää saada aikaan riittävän suuri otos, jotta tutkimus pystyy vastaamaan esimerkiksi kysymyksiin mikä, missä, paljonko ja kuinka usein. Riittävän suuri otos mahdollistaa esimerkiksi keskiarvojen ja hajonnan analysoinnin vastausten perusteella.

Kyselyihin voi kerätä vastauksia monella eri tapaa, yksi niistä on verkkolomake. Valitsimme kyselymme jakelutavaksi verkkolomakkeen, sillä se on nykyaikaisempi ja helpompi kuin esimerkiksi kirjekysely. Tärkeä osa verkkolomaketta ja miksei myös kirjekyselyä, on saatekirje. Saatekirje on kyselytutkimuksen julkisivu ja se kertoo tutkimuksen perustiedot potentiaaliselle vastaajalle, ja sen, kuka kyselyn tekee ja miksi. Saatekirje yleensä myös kertoo, mihin tutkimustuloksia tullaan käyttämään. (Vehkalahti 2008, 42 - 47.)

Kvantitatiivisen, eli määrällisen, tutkimuksen toteuttamiseen on useita työkaluja, ja tiedonkeruun voi toteuttaa esimerkiksi postikyselyllä, puhelinkyselyllä tai sen nykymuodossa yleisimmällä tavalla, internetkyselynä. Tämän opinnäytetyön tiedonkeruu toteutettiin internetkyselynä, sillä internetkyselynä tavoittamamme otos oli suurempi, ja levikki nopeampaa. (Heikkilä 1998, 66.) Lisäksi saimme yhteistyökumppaniksi internet-pohjaisiin kyselyihin erikoistuneen palvelun Surveypalin, joten verkkolomake oli luonnollinen lähestymistapa.

### **3.2 Tiedonhankinta**

Käyttämämme kyselymuoto mahdollisti sen, että sähköinen levittäminen oli nopeaa ja yksinkertaista. Kun lomake oli tuotettu ja julkaistu, tuotti ohjelma kyselylle linkin, jonka kautta vastaaja pääsi kyselyyn. Kun vastaaja oli valmis, tallensi ohjelma vastauksen automaattisesti.

Pyrimme yhteistyöhön PAM ry:n kanssa kyselyn levikin ja sen validiteetin takia. PAM lähettää kuukausittain jäsenilleen sähköisen kirjeen, jonka lisäksi PAM toimittaa jäsenlehteä. Palvelualojen ammattiliitto osoittautui arvokkaaksi yhteistyökumppaniksi, sillä he levittivät kyselyämme sosiaalisen median kanavissaan,



josta kysely lähti leviämään eteenpäin. Tämä mahdollisti myös kyselyn laajemman levikin, joka taas toi lisäarvoa tutkimukselle ja mahdollisti laajempialaisen analysoinnin ongelmasta ja sen monimuotoisuudesta. Käyttämämme jakelukanava kyselylle oli sosiaalinen media, Palvelualojen Ammattiliitto jakoi kyselyämme omalla Facebook sivullaan, jonka lisäksi kyselyä jaettiin muissa oman alamme ryhmissä Facebookissa. Vastausten lisäksi saimme tällä tavalla lisää levikkiä, sillä kyselyn nähneet jakoivat kyselyä eteenpäin omilla sivuillaan, ja tällä tavalla näkyvyyttä sekä vastauksia oli nopeasti saatavilla paljon.

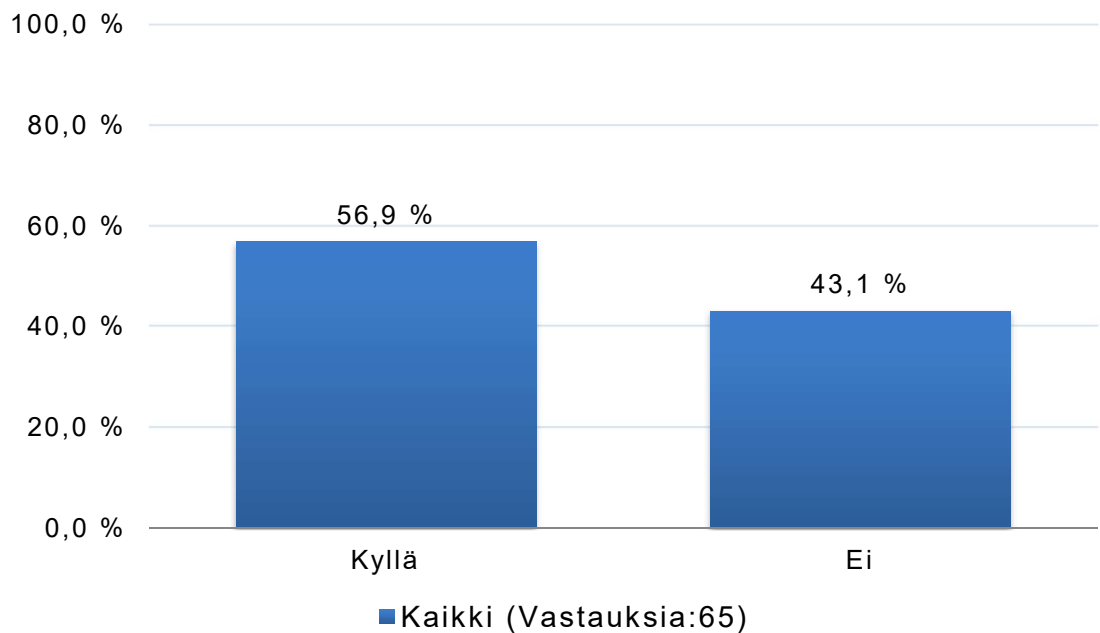
## **4 Tulokset**

Verkkokysely oli avoinna Surveypalissa 16.11.2017 – 4.12.2017, tällä aikavälillä kyselyyn vastasi yhteensä 65 henkilöä. Kysely tavoitti ihmisiä laajassa ikäskaalassa, vastaajien joukossa oli sekä miehiä että naisia.

Vastauksissa oli selvää hajontaa sekä eri ikäluokkien että sukupuolien välillä. Surveypalin yksinkertainen ja tehokas kyselyntuonti osoittautui oivalliseksi kyselyä tehdessämme.

### **4.1 Syrjinnän yleisyys työelämässä**

Tutkimustulokset osoittavat, että syrjintä työelämässä on melko yleistä, sillä kyselyyn vastanneista 37 (56,9 %) oli kokenut jonkinlaista syrjintää työelämässä, kun taas 28 (43,1 %) vastanneista ei ole kokenut syrjintää työelämässä. Alla olevassa kuviossa (Kuvio 1) havainnollistetaan syrjinnän yleisyyttä sen mukaan, onko vastaaja kokenut syrjintää työelämässä.

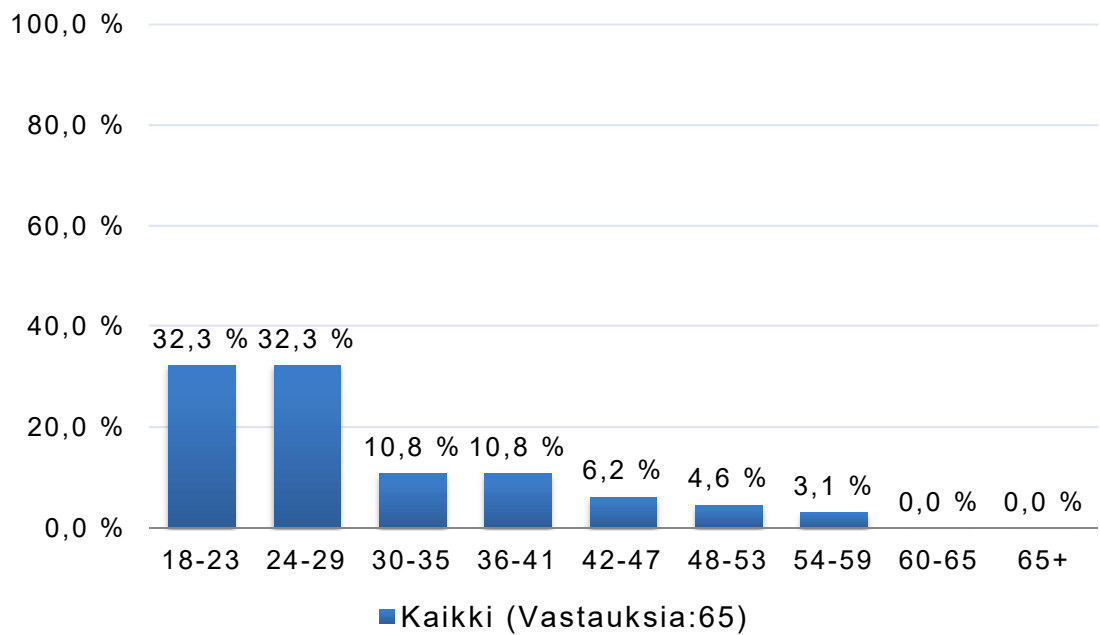


Kuvio 1. Oletko kokenut syrjintää työelämässä

Vastanneiden joukossa oli useita henkilöitä, jotka eivät itse ole vastauksiensa perusteella kokeneet syrjintää työelämässä, mutta näkevät sen siitä huolimatta ongelmana, tämä ilmenee kyselyn viimeisestä avoimesta kysymyksestä ja sen vastauksista. Vastaajat, jotka eivät itse ole kokeneet syrjintää, mutta näkevät sen ongelmana, ovat eritelleet erilaisia syrjinnän muotoja, jotka ovat näkyvillä työelämässä, yleisimmin mainittiin ikään kohdistuva syrjintä.

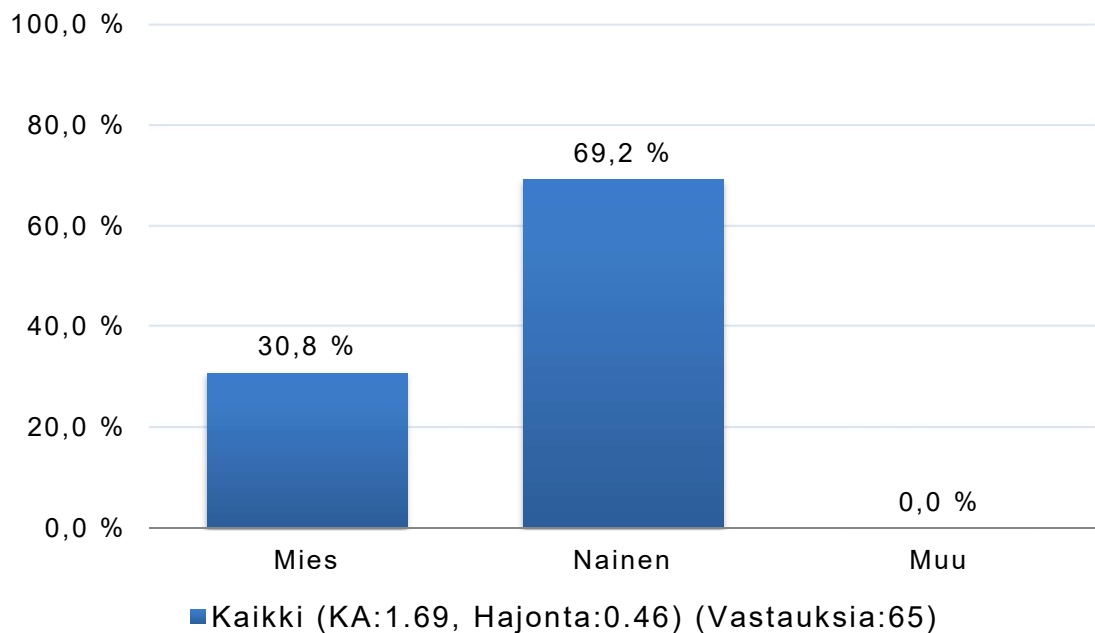
## 4.2 Ikä- ja sukupuolijakauma

Alla olevassa kuviossa (Kuvio 2) on havainnollistettu vastaajien ikäjakaumaa. Vastaajista 21 (32,31 %) kuului ikäluokkaan 18-23, 21 (32,31 %) ikäluokkaan 24-29, 7 (10,77 %) ikäluokkaan 30-35, 7 (10,77 %) ikäluokkaan 36-41, 4 (6,15 %) ikäluokkaan 42-47, 3 (4,62 %) ikäluokkaan 48-53 ja 2 (3,08 %) ikäluokkaan 54-59. Vastanneiden joukossa ei ollut vastauksia ikäluokissa 60 - 65 tai 65+.



Kuvio 2. Ikäjakauma

Kyselyyn vastanneista 45 (69,2 %) oli naisia, ja 20 (30,8 %) miehiä, kysely ei tavoittanut muun sukupuolisia vastaajia. Naisien määrä kaikista kyselyyn vastanneista oli odotettavissa, sillä ala on naisvaltainen. Tämä varmistui tarkastelemalla Palvelualojen Ammattiliiton palkansaajien sukupuolijakaumaa, vuonna 2016 palkansaajista ammattiliiton listoilla 21 000 (28,76 %) on ollut miehiä, ja 52 000 (71,24 %) naisia (PAM 2017a). Alla olevassa kuviossa (Kuvio 3) on havainnollistettu vastaajien sukupuolijakaumaa.

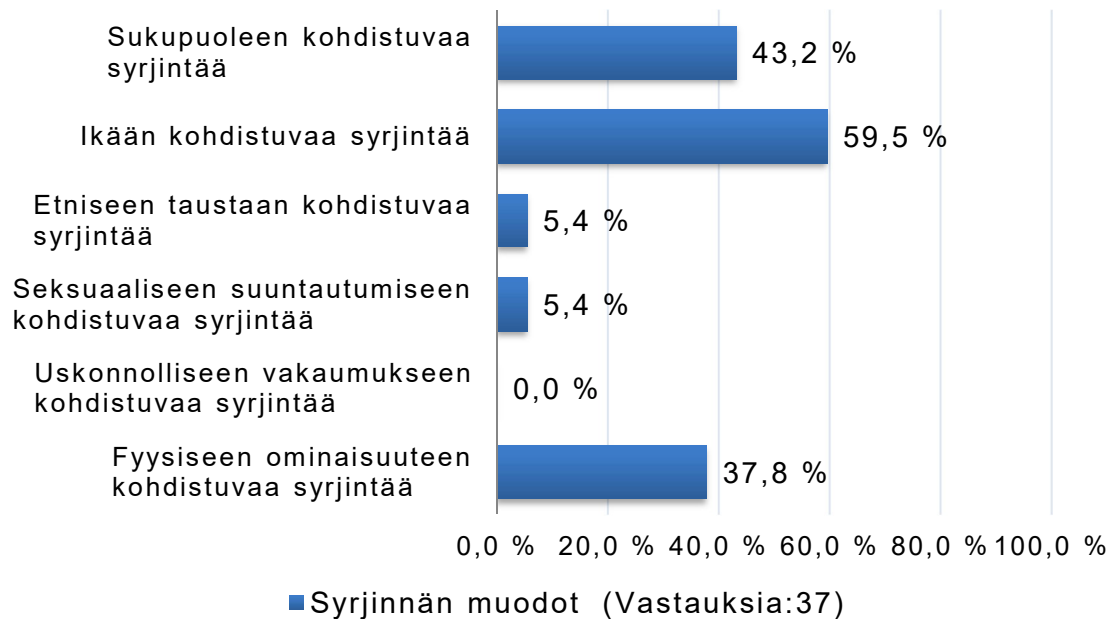


Kuvio 3. Sukupuolijakauma

Kyselyyn vastanneista miehistä 9 (45,00 %) oli kokenut syrjintää työelämässä, naisten kohdalla luku oli 28 (62,22 %). Vaikka ero on pieni, on huomattava, että naiset ovat kokeneet syrjintää työelämässä useammin kuin miehet. Kyselyyn vastanneiden kohdalla hajonta ei ollut kovin suurta sukupuolien välillä, vastaukset osoittavat, että kyselyyn vastanneista 20 miehestä 9 (45 %) vastasi kokeneensa syrjintää työelämässä, kun taas kyselyyn vastanneista 45:stä naisesta 28 (62,22 %) vastasi kokeneensa syrjintää työelämässä.

#### 4.3 Syrjinnän muodot

Alla olevassa kuviossa (Kuvio 4) on havainnollistettu vastaajien kokeman syrjinnän eri muotoja, ja sitä kuinka yleistä mikäkin syrjintä työelämässä on, kuvaajan luvut vastaavat syrjintää kokeneita vastaajia, joita oli yhteensä 37. Vastauksia eri vaihtoehtoihin tuli yhteensä 56. Kuvio havainnollistaa prosentuaalista jakaumaa kaikista vastanneista 37:stä henkilöstä, vastaaja on voinut halutessaan valita useamman vaihtoehdon. Syrjintää kokeneista vastaajista 16 (43,2 %) on kokenut sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää, 22 (59,5 %) ikään kohdistuvaa syrjintää, 2 (5,4 %) etniseen taustaan kohdistuvaa syrjintää, 2 (5,4 %) seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuvaa syrjintää ja 14 (37,8 %) fyysiseen ominaisuuteen kohdistuvaa syrjintää.



Kuvio 4. Syrjinnän muodot ja niiden jakauma

Yleisin vastaajien kokema syrjinnän muoto on ikään kohdistuva syrjintä, tätä kokevat niin nuoret, kuin hieman vanhemmatkin vastaajat. Avoimien kysymyksien analysoinnin perusteella ikäsyrjintää kokevat etenkin nuoret työntekijät. Kyselyllä kerätyt vastaukset tukevat vuonna 2013 toteutettua Tilastokeskuksen tutkimusta, samoin kuten kyselyn vastauksissa, myös vuoden 2013 tutkimuksessa nousee esille sekä nuorten, että iäkkäämpien vastaajien kokema syrjintä ikään liittyen.

*Vajaa kymmenesosa palkansaajista on havainnut työpaikallaan ikäsyrjintää, joka kohdistuu ikääntyneisiin (9 %) – mutta lähes yhtä moni on havainnut iän perusteella syrjintää, joka kohdistuu nuoriin (8 %) (Tilastokeskus 2013).*

Sukupuoleen kokevaa syrjintää kokevat sekä miehet että naiset. Miesten osalta asiaa selittänee osaltaan se, että ala on naisvaltainen, ja miehet saavat tehtäväkseen hoitaa raskaammat tehtävät. Naisten kokema syrjintä taasen on suurelta osalta seksuaalissävyytteistä tai äitiyteen ja lasten saantiin liittyvää. Avoimien kysymyksien vastausten perusteella syrjintää tapahtuu pääasiassa työtovereiden, esimiesten tai asiakkaiden osalta.

Fyysiseen ominaisuuteen kohdistuva syrjintä on vastausten perusteella yleisempää naisten kokemana. Tässä syrjinnän muodossa vastaajat ovat pahimmillaan

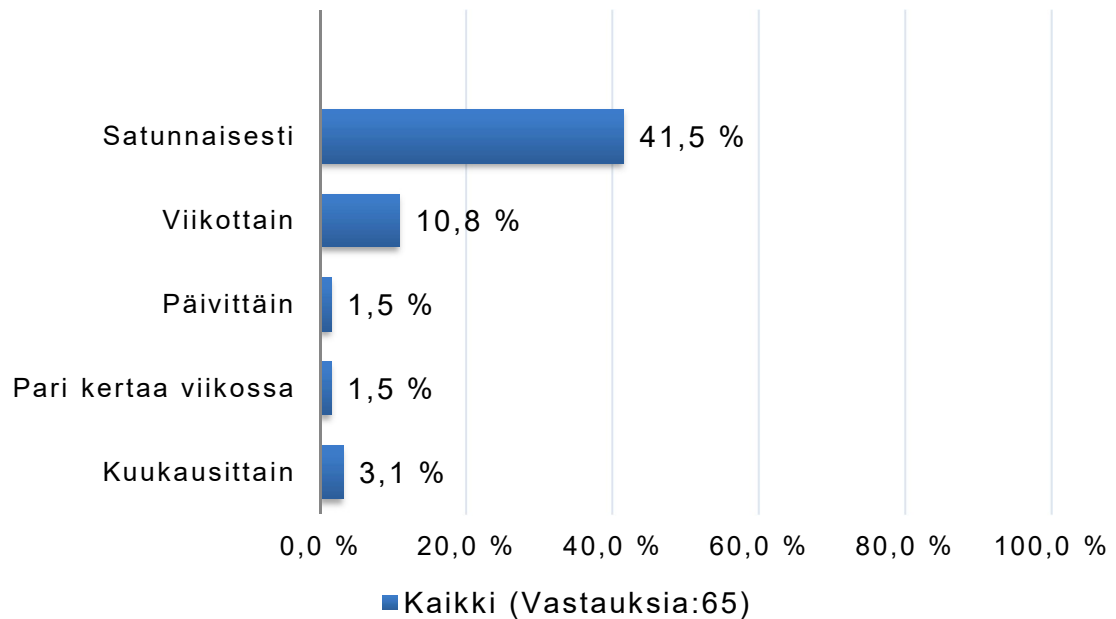
menettäneet työvuoroja, jääneet työhaastattelun jälkeen palkkamatta pätevyydestä huolimatta, tai joutuneet työyhteisön ulkopuolelle. On huomattavaa, että Suomen lainsäädännössä sanotaan seuraavaa: *Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajalla on velvollisuus tehdä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa tulla valituksi työhön, suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla* (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2015).

Etniseen taustaan ja seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuva syrjintä on vastausten perusteella harvinaisempaa, ja pääasiassa se ilmenee asiattomana alatyylisenä huuteluna tai pilkkana joko asiakkaiden tai työtovereiden toimesta. Tuoreen tutkimuksen mukaan juuri etninen syrjintä ensimmäisen ja toisen sukupolven maahanmuuttajien kokemana on Suomessa yleisempää, kuin muualla Euroopassa. (Helsinki Times 2017.)

Uskonnolliseen vakaumukseen kohdistuva syrjintä ei saanut kyselymme osalta vastauksia, joten sitä ei siis voitu analysoida vastausten perusteella.

#### **4.4 Syrjinnän yleisyys**

Alla olevassa kuviossa (Kuvio 5) on havainnollistettu sitä, kuinka usein vastaajat ovat kokeneet syrjintää. Kuvaaja huomioi vain vastaukset, joissa vastaaja on kokenut syrjintää. Kaikkiaan vastauksia tuli 65, joista 38 oli kokenut syrjintää. Vastaajista 27 (41,54 %) on kokenut syrjintää satunnaisesti, 7 (10,77 %) viikoittain, 1 (1,54 %) päivittäin, 1 (1,54 %) pari kertaa viikossa ja 2 (3,08 %) kuukausittain.



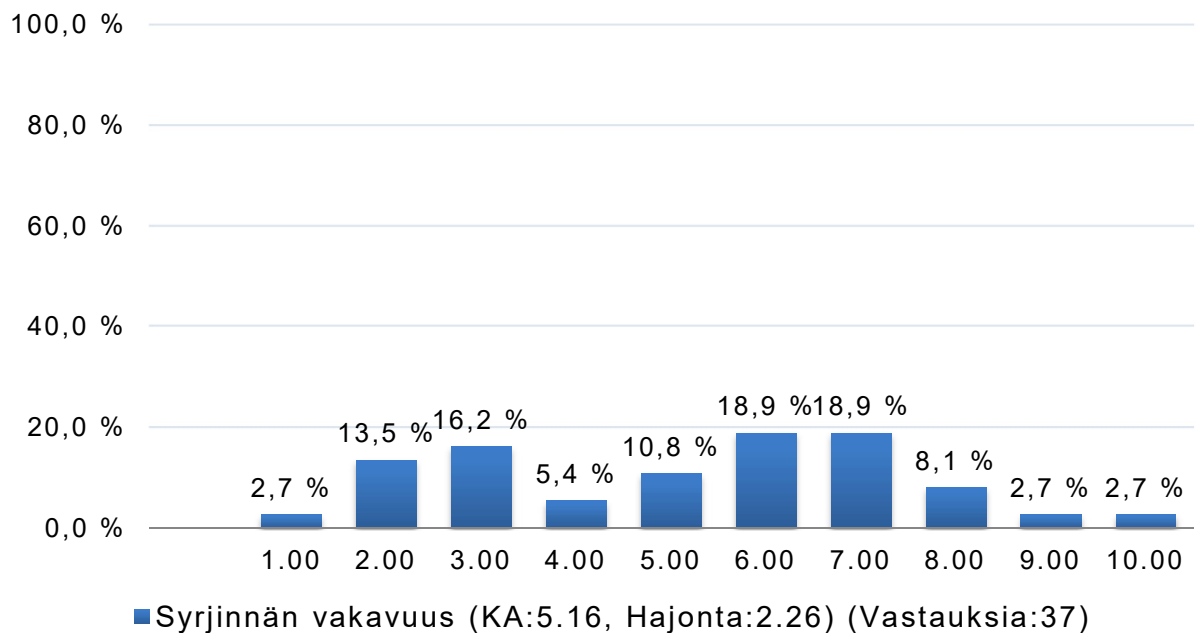
Kuvio 5. Syrjinnän yleisyys

Kyselyyn vastanneista yleisimmin syrjinnän kohteeksi ovat joutuneet 18 – 23-vuotiaat, joista yli puolet on kokenut syrjintää työelämässä, ja 42 – 47-vuotiaat, joista kaikki kyselyyn vastanneet ovat kokeneet syrjintää työelämässä. Huomattavaa on myös se, että syrjinnän yleisin muoto kyselymme perusteella on ikään kohdistuva syrjintä.

#### 4.5 Syrjinnän vakavuus

Alla olevassa kuviossa (Kuvio 6) on havainnollistettu vastaajien kokeman syrjinnän vakavuutta asteikolla nollasta (0) kymmeneen (10), nollan kuvatessa tilannetta jossa syrjintä ei ole vakavaa, tai sitä ei ole esiintynyt lainkaan, ja kymmenen kuvatessa tilannetta, jossa syrjintä on erittäin vakavaa. Kuvaaja ottaa huomioon vain vastaajat, jotka ovat kokeneet syrjintää.

Kyselyyn vastattiin seuraavasti: asteikon luvuilla 1 - 5 (ei kovin vakavaa – keski-vakavaa) oli 18 vastausta (48,6 %), ja asteikon luvuilla 6-10 (melko vakavaa – erittäin vakavaa) oli 19 (51,4 %).



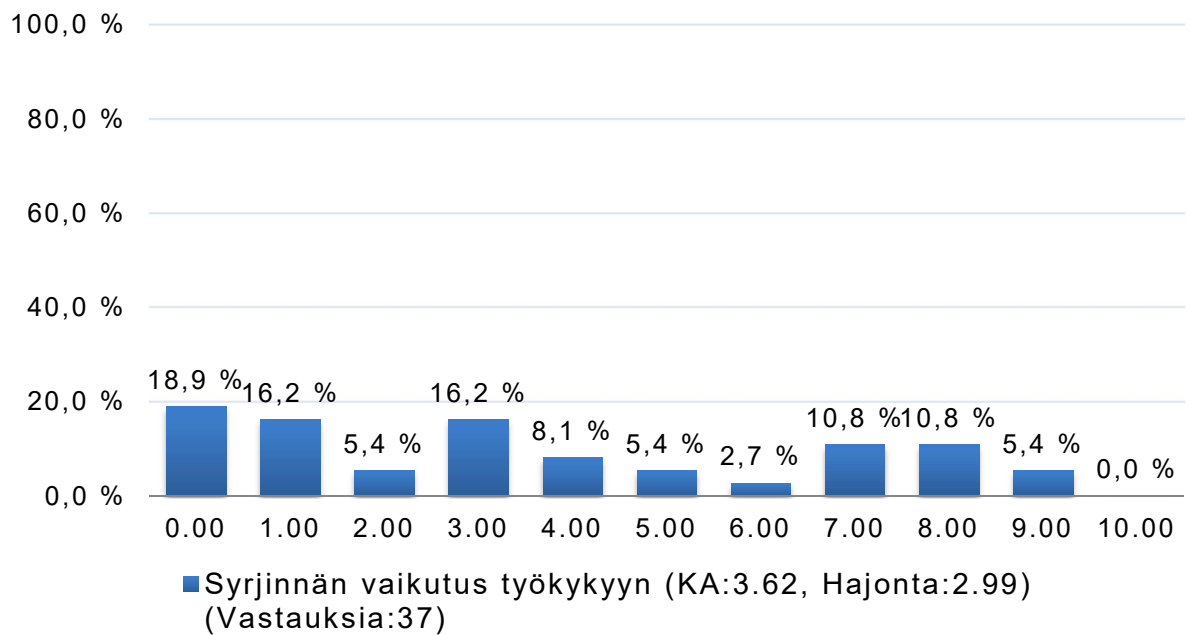
Kuvio 6. Syrjinnän vakavuus

Keskiarvo syrjinnän vakavuudelle oli tulosten perusteella 5,16, eli keskivakavaa, eniten vastauksia tuli kuitenkin luvuille 6 ja 7. Tämä osoittaa, että kokemaansa syrjintää pidetään useammin melko vakavana kuin erittäin vakavana. Erittäin vakavia vastauksia kyselyyn tuli vain yksi arvolle 10 ja yksi arvolle yhdeksän. Näiden vastausten kohdalla sekä työkyky että työmotivaatio oli avointen kysymysten perusteella heikentynyt huomattavasti.

#### 4.6 Syrjinnän vaikutus työkykyyn

Alla olevassa kuviossa (Kuvio 7) on havainnollistettu vastaajien kokeman syrjinnän vaikutusta työkykyyn asteikolla nollasta (0) kymmeneen (10), nollan kuva- tessa tilannetta jossa syrjintä ei ole vaikuttanut työkykyyn, ja kymmenen kuva- tessa tilannetta, jossa syrjintä on vaikuttanut työkykyyn vakavasti. Syrjintää ko- keneet vastasivat seuraavasti: 7 (18,9 %) ei kokenut syrjinnän vaikuttaneen työ- kykyynsä, kun taas 30 (81,1 %) vastanneista kokivat työkykynsä heikentyneen syrjinnän takia.





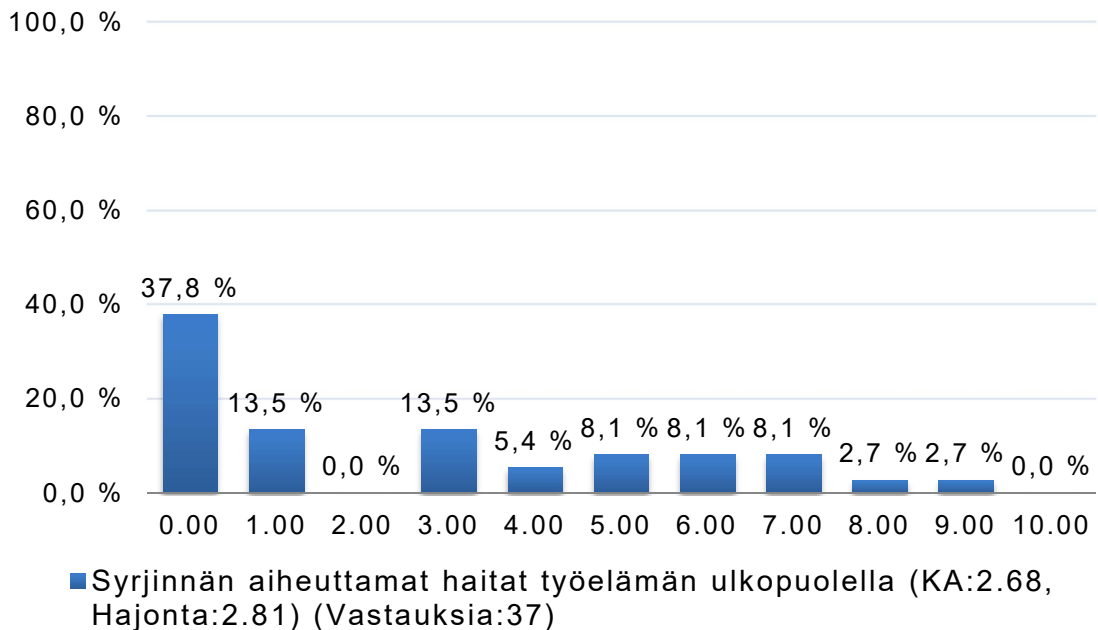
Kuvio 7. Syrjinnän vaikutus työkykyyn

Valtaosa vastaajista ei kokenut työkykynsä heikentyneen syrjinnän takia mainittavasti, ja kuten yllä oleva kuvio (Kuvio 7) kertoo, on hajonta syrjinnän vaikutuksella työkykyyn henkilöiden välillä melko suuri. Keskiarvo vastauksille on 3,62, jolloin luvun 5 ollessa vaikutukseltaan keskivakavaa, ovat vaikutukset olleet suurimmalle osalle vastaajista vähäisiä. Vastaajista vain 11 (29,7 %) kokee työkykynsä laskeneen merkittävästi syrjinnästä johtuen (vastaus välillä 6 - 9). Näissä tapauksissa oheen liitetty avoin kysymys avaa tulosta kertomalla, että etenkin työmotivaatio on kärsinyt merkittävästi. Jatkuva syrjintä on vastaajien mukaan laskenut halua tulla töihin, kykyä suoriutua työtehtävistä, aiheuttanut pelkoa ja ahdistusta työpaikalle menemiseen, sekä ajanut pahimmillaan hakemaan uutta työpaikkaa.

#### 4.7 Syrjinnän aiheuttamat haitat työelämän ulkopuolella

Alla olevassa kuviossa (Kuvio 8) on havainnollistettu vastaajien kokeman syrjinnän aiheuttamia haittoja työelämän ulkopuolella nollasta (0) kymmeneen (10), nollan kuvatessa tilannetta jossa syrjintä ei ole aiheuttanut haittoja, ja kymmenen kuvatessa tilannetta, jossa syrjintä on aiheuttanut vakavia haittoja. Kuvaaja huomioi vain ne 37 vastaajaa, jotka ovat kokeneet syrjintää työelämässä.

Vastaajista 14 (37,8 %) on vastannut, että työelämän ulkopuolelle ei ole aiheutunut haittoja työelämässä esiintyvistä syrjinnästä. Kyselyn asteikolla aiheutunut haitta on ollut seuraavan laista: 1-5 (lievää – ei kovin vakavaa haittaa) 15 vastaajaa (40,5%). Kyselyn asteikolla 6 - 10 (melko vakavia – erittäin vakavia) kahdeksan vastaajaa (21,6 %).



Kuvio 8. Onko syrjintä aiheuttanut haittoja työelämän ulkopuolella?

Vastausten keskiarvo on luvulla 2,68, joka osoittaa, että suurimalle osalle vastaajista työelämän ulkopuoliset haitat ovat jääneet vähäisiksi, ja yli kolmasosa vastauksista onkin arvolla nolla, jolloin henkilö ei ole kokenut syrjinnästä koituneita haittoja työelämän ulkopuolella.

Toista ääripäätä avaa suljetun kysymyksen ohessa olleen avoimen kysymyksen vastausten analysointi. Vakavia haittoja työelämän ulkopuolella kokeneet vastaajat ovat muun muassa kokeneet ahdistusta töihin paluusta, taloudellisia vaikeuksia, muutoksia omaan henkilökohtaiseen toimintaan vapaa-ajalla ja erilaisia haittoja työpaikan sisäisistä juoruista. Osa vastaajista on kokenut jopa häirintää vapaa-ajalla.

## 5 Johtopäätökset ja yhteenveto

Tässä luvussa käsitellään 16.11.2017 – 4.12.2017 avoinna olleella Surveypal - verkkokyselyllä kerättyjä suljettujen kysymyksien vastauksia, niiden analysointia, sekä avataan hienovaraisesti avoimien kysymyksien vastauksia. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Palvelualojen Ammattiliitto PAM Ry:n ja Surveypal Oy:n kanssa. Tässä opinnäytetyössä tutkittiin syrjintää, sen yleisyyttä, syitä ja vaikutusta hotelli- ja matkailualan työelämässä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia syrjintää, sen eri muotoja, vakavuutta, yleisyyttä ja sitä, esiintyykö sitä hotelli- ja matkailualan työelämässä. Tarkoitus oli tuottaa laajalle levitettävä kysely, johon vastaaminen olisi nopeaa ja yksinkertaista, jotta vastaajia olisi tavoitettu mahdollisimman paljon. Aiheen vakavuuden takia kaikki vastaukset olivat anonyymeja, ja vastauksia käsiteltiin aineistona nostamatta yhtään vastausta esille.

Tutkimukseen vastasi ihmisiä monista eri ikäluokista, kaikki vastaajat olivat iältään 18 – 59-vuotiaita, joista 45 naisia ja 20 miehiä. Kaikista kyselyyn vastanneista 56,9 % oli kokenut syrjintää työelämässä jossakin sen muodossa, kun taas 43,1 % ei ollut kokenut syrjintää. Viimeisestä avoimesta kysymyksestä ilmeni, että vaikka moni vastaajista ei ollut kokenut syrjintää omakohtaisesti, näki heistä moni syrjinnän siitä huolimatta ongelmana.

Ikäluokissa 18 - 23 ja 42 - 47 yleisin syrjinnän muoto oli ikäsyrjintä. Ikäsyrjinnästä kärsivät sekä nuoret työelämänsä aloittavat, että hiukan vanhemmat, jo pitkään työelämässä olleet henkilöt (Viitasalo 2015). Ikäluokassa 24 - 41 syrjintä kohdistui vastausten perusteella pääasiassa sukupuoleen tai fyysiseen ominaisuuteen. Erityisen yleistä tällä ikäluokalla oli naisten mainitsema sukupuolisyrjintä, joka kohdistui äitiyteen tai raskauteen.

Syrjinnän muodoista yleisimmät vastausten perusteella olivat sukupuoli ja ikään kohdistuva syrjintä, jota kokivat iästä riippumatta kaikenikäiset miehet sekä naiset. Miesten ja naisten kokema syrjintä erosi toisistaan suuresti. Avoimien kysymyksien perusteella miehet kokivat usein joutuvansa tekemään kaikki fyysisesti raskaat tai mekaanisesti haastavat työtehtävät, kun taas naiset kokivat miehiä useammin syrjinnän olevan joko seksuaalista ahdistelua tai lapsiin tai lasten

saantiin liittyvää. Moni lasta odottava, tai jo lapsen saanut nainen oli joutunut syrjinnän kohteeksi tämän takia. Syrjintä oli vastanneiden kohdalla näkynyt muun muassa vähentyneinä työtunteina, työvuorojen siirtelynä, vapaatoiveiden huomiotta jättämisenä, ja asia oli otettu esille jopa työhaastattelussa.

Avoimista kysymyksistä selvisi, että moni vastanneista oli harkinnut joko työpaikan vaihtoa tai uudelleen kouluttautumista yllämainituiden syiden vuoksi. Työmotivaatio ja halu toimia työpaikassa oli laskenut lähes kaikilla syrjintää kokeneilla jossain määrin. Osa vastaajista ei kokenut itseensä kohdistuneen syrjinnän olleen vakavaa, mutta koki syrjinnän silti vakavaksi ongelmaksi työpaikoilla. Moni vastaajista oli kokenut olonsa stressaantuneeksi, ahdistuneeksi tai ulkopuoliseksi, myös halu perustaa perhe on syrjinnän takia osalla vastaajista laskenut. Työn ulkopuoliset haitat olivat vastausten perusteella pääosin taloudellisia työvuorojen vähennyttä tai erilaisia työelämässä tapahtuneen syrjinnän aiheuttamia stressi- ja pelkotiiloja.

Seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää syrjintää oli kokenut kaksi vastaajaa, joille kummallekin syrjintä oli ollut pääasiassa huutelua, huonoa vitsailua seksuaaliseen suuntautumiseen liittyen tai pahimmillaan porukasta pois jättämistä.

Etniseen taustaan kohdistuvaa syrjintää oli kokenut kaksi vastaajaa, vastaajien tapauksessa syrjintä oli ihonväristä johtuvaa huutelua, pakolaistaustasta jatkuvasti mainitsemista ja työyhteisöstä ulos jättämistä. Uskonnolliseen vakaumukseen kohdistuvaa syrjintää ei vastanneiden joukossa ollut koettu, joten tämän analysointi opinnäytetyön puitteissa ei ollut mahdollista.

Kyselyyn vastanneista 43,1 % ei ollut kokenut minkäänlaista syrjintää työelämässä, mutta avoimien kysymyksien perusteella oli selvää, että osa ”en ole kokenut syrjintää työelämässä” vastanneista oli nähnyt syrjintää työpaikallaan tai koki sen vastaavasti olevan ongelma, vaikka ei siitä itse ollutkaan kärsinyt tai todistanut sellaista tapahtuvan.

Tutkimustuloksien analysointi osoitti ongelman olemassaolon, monimuotoisuuden sen aiheuttamat haitat ja niiden vakavuuden. Pahimmillaan syrjintä työyhteisön sisällä voi johtaa pelkotiiloihin, jolloin työn tekeminen ei ole mielekäästä tai töihin meneminen koetaan pelottavana ja ahdistavana. Tutkimus myös osoitti,

että henkilökohtainen elämä voi työpaikalla tapahtuvan syrjinnän takia kärsiä niin paljon, että asiat, kuten esimerkiksi pahimmillaan perheen perustaminen tai sen halu kärsivät vakavasti. Huomioitavaa tuloksissa oli myös syrjinnän eri muotojen esiintyvyys, kaikenikäiset vastaajat olivat kokeneet sekä sukupuoli- että ikäsyrjintää, eikä sukupuolella ollut vaikutusta tutkimustuloksiin.

Tuloksien mukaan oli kuitenkin selvää, että vaikka moni tuntee tulevansa syrjityksi työelämässä, ei kovin moni näe sen vaikutusta omaan elämäänsä työssä tai työn ulkopuolella vakavana.

## **5.1 Tutkimuksen arviointi**

Opinnäytetyön aihe valikoitui sen mielenkiintoisuuden ja ajankohtaisuuden takia helposti, ja yhteistyökumppaniksi valikoitui Palvelualojen ammattiliitto PAM Ry heidän ammattitaitonsa ja tunnettavuutensa vuoksi. Aiheesta ei ollut aiemmin tehty tutkimusta tältä alalta, joten sen toteuttaminen oli tarpeellista.

Opinnäytetyön tekijät olivat jo aiemmin toteuttaneet kyselytutkimuksen osana markkinoinnin suunnittelu- ja tutkimuskurssia, joten aiempaa kokemusta kyselyn ja siinä käytettävän lomakkeen tuottamisesta sekä analysoinnista oli tekijöillä pohjalla. Myös strategisen johtamisen kurssi tutustutti tekijät kyselytutkimuksen eri käyttötapoihin. Suurena osana strategisen johtamisen kurssia oli Surveypal, jota käytettiin myös tämän opinnäytetyön tutkimuksen toteuttamisessa.

Tiiviisti ilmaistuna validiteetti, eli pätevyys, kertoo, mitataanko sitä, mitä piti. Reliabiliteetti, eli tarkkuus, kertoo, miten tarkasti mitataan. Validiteetin lisäksi on tavoittelemisen arvoista saada mittaus reliabiliteetiltaan mahdollisimman hyvälle tasolle. Mittauksen reliabiliteetti on sitä parempi, mitä vähemmän siihen sisältyy mittausvirhettä (Vehkalahti 2008, 41).

Tutkimuksen populaatioksi, eli perusjoukoksi, valikoituvat hotelli- ja matkailualan työntekijät. Vastausten perusteella kysely tavoitti halutun kohderyhmän, ja tutkitavaksi materiaaliksi päätyi erilaisia kokemuksia monen eri työelämästä.

Verkkokyselyä jaettiin oman alamme ryhmissä sosiaalisessa mediassa, jotta tavoitettava kohderyhmä olisi riittävän suuri. Lisäksi saimme kyselyn Palvelualojen Ammattiliitto PAM Ry:n sosiaalisen median kanaviin esille. Tutkimus pääsi tällä

tavalla hyvin esille, ja kyselyä jaettiin eteenpäin myös ihmisten omilla sosiaalisen median sivuilla.

Validiteetin, eli pätevyyden osalta tutkimus oli onnistunut. Verkkokyselyn avulla kerätty aineisto saatiin kerättyä yksinkertaistamalla tutkimuskysymykset muotoon, jossa niihin oli helppo vastata. Kyselyn vastaukset analysoitiin siinä muodossa, jossa ne vastaanotettiin ja analysoinnin pohjalta tuotettiin kuvioita, joista vastaajien määrät ja prosentuaalinen jakauma (esimerkiksi iän tai sukupuolen osalta) on suoraan nähtävissä.

Tutkimuksen tarkkuus, eli reliabiliteetti oli onnistunut, sillä vastaajat olivat ymmärtäneet kysymykset ja vastanneet niihin johdonmukaisesti. Hajonta ei ollut suurta avoimien kysymyksienkään kohdalla, josta voi päätellä, että kysymykset olivat selkeitä, ja niihin vastaaminen riittävän yksinkertaista.

Vastausten määrän osalta tutkimus onnistui kohtalaisesti, sillä vaikka kyselyn nähneitä henkilöitä oli lopulta yhteensä 609, oli kaikista kyselyn nähneistä kokonaisuudessaan vastannut vain 65 henkilöä (10,67 %). Näkyvyyttä kysely sai Palvelualojen Ammattiliitto PAM Ry:n kanssa tehdyn yhteistyön tuloksena hyvin heidän jaettuaan kyselyä sosiaalisen median kanavissaan.

Kyselyn nähneiden osalta matalan vastausprosentin selitti osaksi se, että suurin osa ihmisistä ei ole kokenut syrjintää työelämänsä aikana, tämä varmistuu myös kyselyn tuloksista luvusta 4.1, joiden mukaan 43,1 % vastanneista ei ole kokenut syrjintää työelämässä. Osaltaan matalaan vastausprosenttiin vaikutti myös tutkimuksen arkaluontoisuus, sillä aihe on voitu kokea araksi tai epämiellyttäväksi. Kyselyn nähnyt on voinut myös ajatella, että koska kyseessä on opinnäytetyö, puuttuu siltä uskottavuutta tai painoarvoa vaikuttaa asioihin.

Saatujen vastausten perusteella tutkimus oli tarpeellinen, ajankohtainen ja hyödyllinen, sillä se toi esille olemassa olevan ongelman ja sen monet eri muodot.

Yhteistyö Palvelualojen Ammattiliitto PAM Ry:n kanssa auttoi myös osaltaan tavoittamaan kyselyn tarvittavan populaation, eli hotelli- ja matkailualan ammattilaiset. Surveypal Oy oli myös osaltaan tärkeä yhteistyökumppani, sillä Surveypalin

verkkokysely on helppo ja nopea luoda, myös kyselyn jakaminen Surveypalin kautta oli vaivatonta.

## **5.2 Mahdollisuudet jatkotutkimukselle**

Tehty tutkimus toi esille syrjinnän olemassaolon nykypäivän työelämässä sen lukuisissa eri muodoissa. Lisäksi tutkimus toi esille syrjinnän aiheuttamat haitat ja niiden vakavuuden. Lukuisia tutkimuksen aihealueita voisi tutkia syvemmin. Esimerkiksi syrjinnän eri muodot, niiden alkuperä, taustat ja kehitys ajan saatossa tarjoaisivat hyvät lähtökohdat jatkotutkimukselle. Myös aiheen kvalitatiivinen tutkimus esimerkiksi haastatteluiden muodossa tarjoaisi syvemmän näkemyksen syrjinnästä kärsivän ihmisen kokemuksista ja sen vaikutuksista työntekijään henkilökohtaisella tasolla.

Jatkotutkimusta voisi toteuttaa myös esimiehen näkökulmasta tutkimalla sitä, miten syrjintä vaikuttaa työyhteisön johtamiseen, millaisia haasteita se luo, miten syrjintään voisi puuttua, tai miten sen voisi poistaa työyhteisöstä. Myös esimiesten haluttomuutta puuttua syrjintään olisi tarpeen tutkia.

Tutkimustuloksemme myös osoittivat, että työelämän syrjintä ei aina rajoitu työyhteisön sisälle. Tutkimuksemme avoimien kysymyksien analysoinnista selviää, että syrjintää voi tapahtua myös ulkoisten tahojen toimesta (esimerkiksi asiakkaat), tämä tarjoaisi hyvän tutkimuskohteen ja uuden näkemyksen työpaikalla tapahtuvaan syrjintään.

## Kuviot

Kuvio 1. Syrjinnän yleisyys työelämässä, s. 18

Kuvio 2. Ikäjakauma, s.19

Kuvio 3. Sukupuolijakauma, s. 20

Kuvio 4. Syrjinnän muodot ja niiden jakauma, s. 21

Kuvio 5. Syrjinnän yleisyys, s. 23

Kuvio 6. Syrjinnän vakavuus, s. 24

Kuvio 7. Syrjinnän vaikutus työkykyyn, s. 25

Kuvio 8. Onko syrjintä aiheuttanut haittoja työelämän ulkopuolella, s. 26



## Lähteet

Ahtela, K. Bruun, N. Koskinen, P. Nummijärvi, A. & Saloheimo, J. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Talentum.

Candle, T. 2012. Interculturalism. The new era of cohesion and diversity. London: Palgrave Macmillan.

Finlex. Laki yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaanpanosta. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141347>. Luettu 14.4.2017.

Heikkilä, T. 1998. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Helsinki Times 2017. Finland one the most discriminatory countries in EU, shows survey. <http://www.helsinkitimes.fi/finland/finland-news/domestic/15191-finland-one-of-most-discriminatory-countries-in-eu-shows-survey.html>. Luettu 18.12.2017.

Lindholm, T. 2008. Henkinen väkivalta ja johtaminen työyhteisössä. [https://www.tjs-opintokeskus.fi/sites/default/files/Kehittaminen/gradu\\_tiina\\_tuulikki\\_lindholm\\_2008.pdf](https://www.tjs-opintokeskus.fi/sites/default/files/Kehittaminen/gradu_tiina_tuulikki_lindholm_2008.pdf). Luettu 18.12.2017.

Muurinen, H. Suomen musta menneisyys. <https://plan.fi/suomen-musta-menneisyys>. Luettu 18.12.2017

Oikeusministeriö 2016. Selvitys vammaisten syrjintäkokemuksista arjessa. <https://www.syrjinta.fi/documents/10181/36404/Vammaisselvitys/655200f8-6eff-42a0-9c60-766f1002244c>. Luettu 18.12.2017.

PAM. a Palvelualojen taskutilasto. 2017. <https://www.pam.fi/media/1.-materiaalipankki-tiedostot-nakyvat-julkisessa-materiaalipankissa/tilastot-ja-tutkimukset/palvelualojen-taskutilasto-2017.pdf>. Luettu 18.12.2017.

PAM. b PAM pähkinäkuoressa. 2014. <https://www.pam.fi/tietoa-pamista/pam-pahkinankuoressa.html>. Luettu 14.4.2017.

PAM. c Työsuojelu-, tasa-arvo- ja sosiaalivaliokunta. 2014. <https://www.pam.fi/wiki/pamin-tyosuojelu-tasa-arvo-ja-sosiaalivaliokunta.html>. Luettu 14.4.2017.

Sosiaali- ja Terveysministeriö. Tasa-arvolaki, syrjintä ja sukupuolen moninaisuus. [https://www.tasa-arvo.fi/documents/10181/34936/Syrjinta\\_netti.pdf/a15b8808-fc9c-435c-b281-412856d58837](https://www.tasa-arvo.fi/documents/10181/34936/Syrjinta_netti.pdf/a15b8808-fc9c-435c-b281-412856d58837). Luettu 18.12.2017.

Sosiaali- ja Terveysministeriö. Tasa-arvo työelämässä. <http://stm.fi/tasa-arvo-tyoelamassa>. Luettu 14.4.2017.

SurveyPal. SurveyPal integraatiot. <https://www.surveypal.com/fi/integraatiot>. Luettu 1.12.2017.

Tasala, M. 1997. Työpaikkakiusaamisen noidankehät. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Tilastokeskus 2013. Työpaikoilla ilmenevä syrjintä. [http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/02/tyoolot\\_2013\\_02\\_2014-05-15\\_kat\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/02/tyoolot_2013_02_2014-05-15_kat_001_fi.html). Luettu 18.12.2017.

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vesterinen, P. 2013. Kateus työelämässä. Juva: Bookwell Oy.

Viitasalo, N. 2015. Varttuneet ja ikäsyrjintä työelämässä. <https://tam-pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/98155/978-951-44-9967-8.pdf?sequence=1>. Luettu 18.12.2017.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2015. Työelämä. <https://www.syrjinta.fi/tyoelama>. Luettu 18.12.2017.



## Saatesanat ja tietoa tiedonkäsittelystä

Olemme Saimaan ammattikorkeakoulun Hotelli- ja ravintola-alan koulutuksessa opiskelevia kolmannen vuoden opiskelijoita ja toteutamme tämän kyselyn osana opinnäytetyötämme. Opinnäytetyön aiheena on syrjintä hotelli- ja matkailualan työelämässä. Toteutamme kyselyn tällä sähköisellä lomakkeella, johon vastaaminen tapahtuu anonyymisti. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja niitä tullaan analysoimaan osana tutkimusta. Yksittäisiä vastauksia emme julkaise missään, vaan kaikki vastaukset käsitellään yhtenä aineistona. Valmis tutkimusraportti julkaistaan Theseus-verkkopalvelussa opinnäytetyön valmistuttua.

Kiitämme vastaamisesta.  
Juho Rasimus & Eetu Virtanen

Yhteydenotot tutkimusta koskien:  
juho.rasimus@student.saimia.fi  
e-virtanen@student.saimia.fi

Vastaajan sukupuoli\*

- ☐ Mies
- ☐ Nainen
- ☐ Muu

Vastaajan ikä\*

- ☐ 18-23
- ☐ 24-29
- ☐ 30-35
- ☐ 36-41
- ☐ 42-47
- ☐ 48-53
- ☐ 54-59
- ☐ 60-65
- ☐ 65+

Oletko kokenut syrjintää työelämässä?\*

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

Minkälaista syrjintää olet kokenut?\*

- ☐ Sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää
- ☐ Ikään kohdistuvaa syrjintää
- ☐ Etniseen taustaan kohdistuvaa syrjintää
- ☐ Seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuvaa syrjintää
- ☐ Uskonnolliseen vakaumukseen kohdistuvaa syrjintää
- ☐ Fyysiseen ominaisuuteen kohdistuvaa syrjintää
- ☐ En ole kokenut syrjintää

Muuta syrjintää, mitä?

---

---

---

---

Kerro omin sanoin missä tilanteissa koit tulleeesi syrjityksi/miten sinua kohtaan silloin toimittiin?

---

---

---

---

Kuinka usein koet syrjintää?\*

☐ En ole kokenut syrjintää

☐ Satunnaisesti

☐ Viikottain

☐ Päivittäin

☐ Pari kertaa viikossa

☐ Kuukausittain

\*Miten vakavana koet itseesi kohdistuneen syrjinnän?

Valitse liu'uttamalla  (0 - 10)

\*Onko syrjintä vaikuttanut työkykyysi?

Valitse liu'uttamalla  (0 - 10)

Jos vastasit kyllä, voit halutessasi tarkentaa miten syrjintä vaikutti työkykyysi

---

---

---

\*Onko syrjintä aiheuttanut sinulle haittoja työelämän ulkopuolella?

Valitse liu'uttamalla  (0 - 10)

Mikäli syrjintä on aiheuttanut sinulle haittoja työelämän ulkopuolella, voit halutessasi tarkentaa millaisia

---

---

---

Koetko syrjinnän olevan ongelma työelämässä yleisesti?

---

---

---

---

---

Kiitos vastauksistasi!